



# Legal Alert

2. Apríla 2020

## Weinhold Legal

### NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE A ĎALŠÍCH ZÁKONOV V SÚVISLOSTI S PANDÉMIOU KORONAVÍRUSU NA SLOVENSKU

Vláda SR predložila dňa 1. apríla 2020 Národnej rade SR na schválenie niekoľko návrhov zákonov v reakcii na mimoriadnu situáciu a núdzový stav vyhlásený v súvislosti s ochorením COVID-19, týkajúcich sa najmä pracovného práva a pobytu cudzincov, ktorých zhrnutie prinášame nižšie.

#### NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE A SÚVISIACICH ZÁKONOV

Návrh novely zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce (ďalej len „ZP“), ktorou sa menia aj niektoré ďalšie zákony, (ďalej len „Novela“) dopĺňa do ZP novú jedenástu časť - § 250b obsahujúcu osobitné ustanovenia, ktoré majú platiť v čase mimoriadnej situácie<sup>1</sup>, núdzového stavu alebo výnimočného stavu<sup>2</sup> (ďalej len „krízová situácia“) a aj počas dvoch mesiacov po jej odvolaní prednostne pred ustanoveniami prvej až desiatej časti ZP, najmä:

- ▶ **právo zamestnávateľa nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca**, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, a **právo zamestnanca vykonávať prácu zo svojej domácnosti**, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré to neumožňujú. Tieto práva je možné uplatniť v prípade účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadeného Úradom verejného zdravotníctva;

- ▶ **právo zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi odpracovanie času, za ktorý mu patrila náhrada mzdy** z dôvodu vyhlásenia krízovej situácie (v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy ako je uvedené nižšie) alebo v prípade prekážok na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP, a to najviac v rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku a najneskôr do 12 mesiacov odo dňa kedy prekážka v práci nastala;
- ▶ **rozvrhnutie pracovného času** je povinný zamestnávateľ zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred (je možné sa so zamestnancom dohodnúť na kratšej dobe) s platnosťou najmenej na týždeň;
- ▶ **čerpanie dovolenky** je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred; v prípade nevyčerpanej dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok najmenej dva dni vopred. So súhlasom zamestnanca je možné toto obdobie skrátiť;
- ▶ **posudzovanie osobnej prekážky v práci zamestnanca** z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného celodenného ošetrovania chorého člena rodiny a osobnej celodennej starostlivosti o fyzickú osobu ako dočasnej práceneschopnosti na účely ochrany zamestnanca pred skončením pracovného pomeru podľa § 64 ZP a pri návrate do práce podľa § 157 ZP;
- ▶ **právo zamestnanca na náhradu mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy**, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo zčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe

<sup>1</sup> Rozumie sa ňou mimoriadna situácia vyhlásená podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva.

<sup>2</sup> Týka sa núdzového stavu a výnimočného stavu vyhláseného podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu.



# Legal Alert

2. Apríla 2020

## Weinhold Legal

rozhodnutia príslušného orgánu alebo v dôsledku vyhlásenia krízovej situácie (prekážka v práci na strane zamestnávateľa).

Novela mení aj zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „**Zákon o BOZP**“) doplnením do prechodných ustanovení zmierňujúcich opatrení počas trvania krízovej situácie. Zamestnávateľ tak počas krízovej situácie nemusí napríklad spĺňať niektoré povinnosti podľa § 7 Zákona o BOZP týkajúce sa oboznamovania a informovania zamestnancov za predpokladu, že:

- ▶ túto povinnosť objektívne nie je možné splniť<sup>3</sup> a
- ▶ nesplnenie povinnosti nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie.

Ide o povinnosť oboznámiť nového zamestnanca pri prijatí do zamestnania alebo preložení alebo prevedení na inú prácu s predpismi a zásadami na zaistenie BOZP, s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ujmu na zdraví a s ochranou pred nimi, so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca a tiež so zoznamom prác a pracovísk. Zamestnávateľ je povinný tak urobiť ihneď ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie.

Novela sa dotýka napríklad aj zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Aktuálne znenie Novelu predložené NR SR je dostupné na

tejto [adrese](#).

### NOVELA ZÁKONOV V PÔSOBNOSTI MINISTERSTVA VNÚTRA SR

Návrh zákona o niektorých opatreniach v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „**Novela MV**“) upravuje vybrané zákony v pôsobnosti Ministerstva vnútra SR s cieľom v čo najväčšej miere znížiť riziko ohrozenia verejného zdravia a čo najmenej obmedziť práva občanov SR v krízovej situácii. Novela MV mení napríklad zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov, a to najmä v nasledovných bodoch:

- ▶ **časová platnosť pobytov** (trvalého, prechodného alebo tolerovaného), ktorá by uplynula počas krízovej situácie alebo jeden mesiac do jej odvolania zostáva v platnosti až do uplynutia dvoch mesiacov od odvolania krízovej situácie;
- ▶ **štátny príslušník tretej krajiny, ktorý legálne vstúpil na územie SR** (cudzinec, štátny príslušník krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie) a nemá udelený pobyt podľa zákona o pobyte cudzincov sa môže zdržiavať na území SR až do uplynutia jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie;
- ▶ **žiadosť o udelenie trvalého pobytu na neobmedzený čas alebo obnovenie prechodného pobytu** môže podať štátny príslušník tretej krajiny, ktorý sa zdržiava počas krízovej situácie mimo územia SR, na zastupiteľskom úrade;
- ▶ **ďalšie zmeny** sa týkajú časovej platnosti dokladov predkladaných v konaní o udelenie pobytu alebo v konaní o obnovení pobytu a plynutia lehôt podľa tohto

<sup>3</sup> O objektívnu nemožnosť splnenia povinnosti sa jedná napr. v prípade nemožnosti vykonať hromadné školenie z dôvodu zákazu hromadných podujatí v čase krízovej situácie. Splniť povinnosť je naopak objektívne možné napríklad v situácii, keď zamestnávateľ už má zavedený e-learning alebo vzdelávanie zamestnancov prostredníctvom elektronickej audiovizuálnej komunikácie.



# Legal Alert

2. Apríla 2020

## Weinhold Legal

zákona.

Aktuálne znenie Novely MV predložené NRSR je dostupné na tejto [adrese](#).

Spomínané novely by mali byť Národnou radou SR schválené v najbližších dňoch. Následne, po podpise prezidentkou SR bude ich finálne znenie zverejnené v Zbierke zákonov SR. O schválenom znení noviel vás budeme neodkladne informovať.

Informácie uvedené v tomto bulletine sú prezentované na základe nášho najlepšieho presvedčenia a poznatkov získaných v čase, keď bol tento text daný do tlače. Avšak konkrétne informácie vzťahujúce sa k témam uvedeným v tomto bulletine by mali byť konzultované skôr, než na ich základe bude urobené akékoľvek rozhodnutie.

Informácie uvedené v tomto bulletine súčasne nemožno chápať ako vyčerpávajúci popis relevantnej problematiky a všetkých možných dôsledkov. Ďalej si dovoľujeme poznamenať, že na niektoré záležitosti uvádzané v tomto bulletine môžu existovať rôzne právne názory. Je teda možné, že v budúcnosti prevládne iný právny názor, ako ten, čo je uvedený v texte.

Za účelom získania ďalších informácií kontaktujte, prosím, partnera / manažéra, s ktorým ste zvyčajne v spojení, alebo nižšie uvedených advokátov tímu Weinhold Legal:



Tomáš Čermák  
vedúci advokát

[tomas.cermak@weinholdlegal.com](mailto:tomas.cermak@weinholdlegal.com)



Karin Konečná  
advokát

[karin.konecna@weinholdlegal.com](mailto:karin.konecna@weinholdlegal.com)

© 2020 Weinhold Legal

Všetky práva vyhradené